

# femi

*by* 1 1

---

**Submission date:** 10-Aug-2023 03:49PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2143125094

**File name:** jurnal\_femilia\_1\_3.pdf (917.78K)

**Word count:** 3272

**Character count:** 23110

16

## PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI KARYAWAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUKSES MITRA SEJAHTERA

2  
Femilia Wulansari<sup>1</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112  
[femiliaws890@gmail.com](mailto:femiliaws890@gmail.com)

Informasi artikel :  
Tanggal Masuk :                      Tanggal Revisi :                      Tanggal diterima:

### Abstract

14  
*This research is motivated by Improving employee performance will bring progress for companies to be able to survive in an unstable business environment competition. Researchers found several interesting things to be researched, such as recruitment that is not in accordance with SOPs, suboptimal competencies, less assertive leadership and less than optimal employee performance at PT. Mitra Sejahtera Success. The purpose of this study is to determine the influence of recruitment, employee competence and leadership on employee performance both partially and simultaneously at PT. Success Mitra Sejahtera Kediri. This study used a quantitative approach with causality method. The population in this study was all employees of PT. Success Mitra Sejahtera. The sample used in this study was 50 employees. The sampling technique uses proportional random sampling. The sample in this study is employees working at PT. Success of Mitra Sejahtera Kediri. The conclusion of this study is that recruitment has a significant effect on employee performance, competence does not have a significant effect on employee performance, leadership has a significant effect on employee performance. Recruitment, competence and leadership simultaneously affect employee performance at PT. Success of Mitra Sejahtera Kediri.*

*Keywords : Recruitment, Competence, Leadership, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi peningkatan kinerja karyawan yang membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Peneliti menemukan beberapa hal menarik untuk diteliti, seperti rekrutmen yang tidak sesuai dengan SOP, Kompetensi yang kurang optimal, Kepemimpinan yang kurang tegas serta Kinerja Karyawan yang kurang maksimal di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik sampel menggunakan *proportional random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen, kompetensi, & kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mencapai tujuan. Inovasi yang maju akan sia-sia jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut

untuk memiliki sumberdaya manusiayang berkualitasagar manpu bersaingdengan perusahaan lain. erusahaan juuga dituntut untukmampu mengelolas sumberdaya manusianya , sehinga dapat menvapai tujuan perusahaan secara aktif dan produktif . Aset manusia bisa menjadi suatu hal yang dapat dipengaruhi oleh banyak variabel yang dapat secara langsung atau tidak langsung juga mempengaruhi kinerja mereka menjadi lebih baik atau lebih buruk .

Eksekusi representatif menggabungkan kualitas dan jumlah hasil dan kualitas yang tak tergoyahkan dalam pekerjaan . Dengan tingginya kinerja pekerja, dihrapkan tujuanperusahaan dapattercapai . Agaer tjuan tersebutdapat tercapao, penting untuk mengatur danmengawasi sumberdaya manusiasebaik mungkin. Perusahaan menyadaribahwa sumber daya manusia merupakan modaldasar dalampersiapan perbaikan perusahaan dan memang bersifat nasionaloleh karna itu kualitas sumber dayamanusia harus terus diciptakan dan dikoordinasikan dalam rangka mencapai tujun yagtelah ditetapkan oleh perusahaan. Latihan manajemen sumberdaya mansia initerdiri daru pengaturan sdm, perolehan, kursus, peningkatan, pemeliharaan dan pengeluaran. Bisa menjadi perencanaan agr perusahaan dapat mengella sdm yanghebat dengan sukses mahir. Salahsatu latihan administrasi SDM yaitu pendaftaran .

Kinerja akan membantu organisasi berkembang dalam iklim bisnis yang kompetitif .Akibatnya, upaya peningkatkan kinerja karyawan menjadi masalah manajemen yangpaling berat karena keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hiduppergantungan pada kualtas kinerja sumber dayaa mansia ( Riyana, 2020 )

Melakukan penilaian operasional secaraberkala terhadap efektivitas organisasi dan pegawai berdasarkan standar dan target yang telahditetapkan (Nuizu, 2019). Sikap dan perilaku karyawan terhadap brand work,serta orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan organisasional (Nizamuddin , 2018. Eksekusi dalah hasil atau pada umumnya tingkat kemenangan seorang selana peride tertentu dalm melasanakan tufas dibanding denganberbagai hasil yang mungkin , contoh tolok ukurkerja , target ataukriteria target (Purwadi, 2020). Sinuhaji (2019) Pendaftaran bisa menjadi strategi untuk mendapatkan spesialis yang berkualitas . Selain itu , pendaftaran dapat berupa rangkaian latihan untuk menemukan dan menarik calon pekerja dengan inspirasi , kemampuan , penguasaan dan informasi . Sependapat dengan hasil penyelidikan yang dilakukan oleh Pratisardy & Lukito (2019), menjelaskan " benar- benar Kepastian awal dari kemenangan atau kekecewaan sebuah perusahaan di masa depan adalah ketika memilih. Jika perusahaan berupaya mendorong orang-orang yang kompeten, terampil dan jeli maka satu langkah menuju kemenangan . Tapi jika tidak , itu masalah menunggu waktu ketika perusahaan akan berhenti bekerja ."

Hadiaty & Astriyana (2019) dan Syafitri & Chairael (2019) menambahkan bahwa pendaftaran bekerja tidak seperti yang memenuhi aksesibilitas perwakilan , lebih dari itu kapasitas pendaftaran sebagai metodologi administrasi dalam mengawasi sumber daya manusia yang lazim . Biasanya karena kualitas pelaksanaan perwakilan yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana strategi pendaftaran ini diaktualisasikan. Kelebihan dari wamil adalah menampilkan karya " The Correct Man on The Correct Put ", halini dapat menjad pegagan baghi supervisor menemptkan buruhatau pekerja di perusahaannya. Karena perwakilan adalah sumber daya penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain pendaftaran , kompetensi dapat menjadi karakteristik utama yang dimiliki seseorang yang dapat mengharapakan kinerja yangbaik . Apabil perwakilan memliki kompetensi yag tinggi , maka kinerja para pekerja

tersebut dapat menjalankan kewajibannya sama baikpula. Davis dan Newstroom (Busro, 2018: 25) dikutip dari buku Human Asset Administration karangan Mahmudah Enny W berpendapat bahwa kompetensi dapat dilihat dari kapasitas dan informasi yang dimiliki oleh setiap manusia. Setiap peningkatan kompetensi Aset Manusia harus didasarkan pada hasil ujian kerja dan kebutuhan kerja yang ada agar peningkatannya tepat sasaran . Dengan begitu kompetensi SDM yang berkualitas akan menjadi perangkat yang sangat pas untuk memajukan pelaksanaan setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana semakin baik kompetensi pekerja , kinerja pekerja semakin meningkat. Kompetensi yang besar membuat perbedaan perusahaan membuat budaya eksekusi yang tinggi (Ruswandi, 2004).

Otoritas seorang perintis harus mampu membangun hubungan individu yang hebat antara mereka yang terdorong dan mereka yang memimpin, sehingga saling menghormati, berbagi keyakinan, berbagi menawarkan bantuan dan rasa solidaritas dapat muncul. Seorang pionir harus mampu berpikir metodis dan rutin, memiliki keterlibatan dan informasi serta mampu menyusun rencana hampir apa yang akan dilakukan (Budi, 2023). Otoritas yang tidak berdaya tentu dapat menghambat latihan operasional, dan kebiasaan buruk sebaliknya otoritas yang solid memberdayakan pencapaian bawahan dan latihan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019). Pada premis inilah selama pertimbangan pelopor dikoordinasikan kepada bawahannya, pada saat itu eksekusi perwakilan akan tinggi. Otoritas adalah sorang yang dapat memutuskan prosedur, manpu membentuk rencanadan dapat menimbulkan inspirasi untuk bawahan hingga dpat menciptakan eksekusi layak mahir (Purwadi, 2020). Administrasi adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang lain dalam kelompok untuk mewujudkan tujuan tertentu (Widodo, 2020).

PT. Sukses Mitra Sejahtera dapat menjadi Perusahaan Risiko Terkendala yang bergerak dalam industri Pembuatan Kayu Lapis (Plywood). Dalam rangka menciptakan bisnis terhadap iklan gratis AEC (ASEAN Financial Community), perusahaan, yang didirikan pada tahun 2010, menerapkan kesadaran tinggi Visi dan misi perusahaan adalah untuk menjadi industri kayu lapis skala dunia dengan barang-barang yang bersaing di pasar rumah tangga dan luar dan memastikan aksesibilitas bahan mentah yang disimpulkan dari sumber yang sah, sehingga dapat memberikan barang-barang berkualitas solid dan menjamin kepuasan klien. Sebagai perusahaan multinasional dengan fasilitas manufaktur mutakhir dan komitmen terhadap kemajuan teknologi, PT. Sukses Mitra Sejahtera mempekerjakan tenaga kerja yang cukup besar, memerlukan kepemimpinan yang baik dari para pemimpinnya untuk memastikan bahwa kinerja karyawan meningkat dalam mengejar tujuan organisasi.

#### **METODE**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan gaya penelitian caussal link menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Rekrutmen, kompetensi karyawan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan adalah beberapa faktor yang diperiksa. Berbagai metode statistik, termasuk regresi linier berganda, koefisien determinasi, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, pengujian hipotesis, digunakan dalam analisis data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X<sup>1</sup>)

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1. 1	0.492	0.279	Valid
2.	X1. 2	0.316	0.279	Valid
3.	X1. 3	0.289	0.279	Valid
4.	X1. 4	0.303	0.279	Valid
5.	X1. 5	0.286	0.279	Valid
6.	X1. 6	0.892	0.279	Valid

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji validitas variabel rekrutmen (X<sup>1</sup>) lebih tinggi lebih tabel r (0,279). Konfirmasi tertulis ini bahwa semua perekrutan dimodifikasi kuesioner valid .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan (X<sup>2</sup>)

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2. 1	0.691	0.279	Valid
2.	X2. 2	0.282	0.279	Valid
3.	X2. 3	0.672	0.279	Valid
4.	X2. 4	0.560	0.279	Valid
5.	X2. 5	0.539	0.279	Valid
6.	X2. 6	0.865	0.279	Valid
7.	X2. 7	0.493	0.279	Valid
8.	X2. 8	0.994	0.279	Valid
9.	X2. 9	0.791	0.279	Valid
10.	X2. 10	0.290	0.279	Valid
11.	X2. 11	0.493	0.279	Valid
12.	X2. 12	0.994	0.279	Valid

Sumber : (Olah Data, 2023)

Menurut tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji legitimasi variabel kompetensi (X<sup>2</sup>) dengan hasil yang didapat adalah pada r-tabel (0,279). Dengan demikian menyatakan semua survei variabel kompetensi perwakilan substansial.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X<sup>3</sup>)

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X3. 1	0.691	0.279	Valid
2.	X3. 2	0.282	0.279	Valid
3.	X3. 3	0.672	0.279	Valid
4.	X3. 4	0.560	0.279	Valid
5.	X3. 5	0.539	0.279	Valid
6.	X3. 6	0.865	0.279	Valid
7.	X3. 7	0.493	0.279	Valid
8.	X3. 8	0.994	0.279	Valid
9.	X3. 9	0.791	0.279	Valid
10.	X3. 10	0.279	0.279	Valid

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat hasil uji legitimasi variabel administrasi (X3) dengan hasil yang didapat berada di atas tabel r (0,279). Oleh karena itu sertifikasi semua survei variabel otoritas sangat besar.

4

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X3. 1	0.791	0.254	Valid
2.	X3. 2	0.268	0.254	Valid
3.	X3. 3	0.487	0.254	Valid
4.	X3. 4	0.895	0.254	Valid
5.	X3. 5	0.474	0.254	Valid
6.	X3. 6	0.380	0.254	Valid
7.	X3. 7	0.594	0.254	Valid
8.	X3. 8	0.780	0.254	Valid

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat hasil uji legitimasi variabel eksekusi representatif (Y) dengan hasil yang didapat berada di atas tabel-r (0,279). Dengan demikian menyatakan semua survei variabel eksekusi yang representatif sangat besar.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Rekrutmen (X1)	0.922	6
Kompetensi karyawan (X2)	0.923	12
Kepemimpinan (X3)	0.891	10
Kinerja Karyawan (Y)	0.912	8

Sumber : (Olah Data, 2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel dinyatakan reliabel karena melebihi batas koefisien reliabilitas (0,600) sehingga bagian selanjutnya masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### Analisis Deskriptif

3

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
Valid	Laki – laki	29	53.1	53.1	53.1
	Perempuan	21	46.9	46.9	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan karakteristik subjek yang diklasifikasikan menurut jenis pada tabel 6, terlihat bahwa subjek laki – laki memiliki frekuensi sebanyak 29 responden terhitung 53.1%. Sedangkan responden perempuan yang diterima sebanyak 21 responden dengan persentase (46.9%). Dengan ini menunjukkan mayoritas responden yang ada di PT SMS adalah laki – laki.

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frekuensi	(%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
<b>Valid</b>	< 21 tahun	3	4.7	4.7	4.7
	21 – 30 tahun	10	25.0	25.0	29.7
	31 – 40 tahun	15	26.6	26.6	56.3
	41 – 50 tahun	14	23.4	23.4	79.7
	> 60 tahun	8	20.3	20.3	100.0
	Total	50	100	100	

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel 7, bahwa responden dewasa < 21 tahun memperoleh jumlah frekuensi sebesar 3 responden dengan persentase (4.7%), responden yang berusia 21 – 30 tahun memperoleh jumlah frekuensi sebesar 10 responden dengan persentase (25.0%), responden yang berumur 31 – 40 tahun memperoleh jumlah frekuensi sebesar 15 responden dengan persentase (26.6%), responden yang berumur 41 – 50 tahun memperoleh jumlah frekuensi sebesar 14 responden dengan persentase (23.4%) dan responden yang berusia > 60 tahun memperoleh hasil frekuensi sebesar 8 responden dengan persentase (20.3%). Dengan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT SMS adalah responden yang memiliki usia 31 – 40 tahun.

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
<b>Valid</b>	Lebih dari 2 tahun	37	66.1	66.1	66.1
	1 tahun	2	3.6	3.6	69.6
	1,5 tahun	1	1.8	1.8	71.4
	3 bulan	10	28.6	28.6	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja diatas, menunjukkan responden pada masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 37 responden dengan persentase (66.1%), masa kerja selama 1 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase (3.6%), masa kerja selama 1,5 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase (1.8%) dan masa kerja selama 8 bulan sebanyak 10 responden dengan persentase (28.6%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kerja di PT. SMS sebagian besar pegawai nya memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 37 responden dengan persentase (66,1%).

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Grafik dipakai untuk melakukan uji normalitas untuk menentukan apakah distribusi data normal. Tingkat plot, bagan, dan histogram dapat digunakan untuk menentukan apakah informasi itu khas atau tidak.

Dengan kemungkinan ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  berarti informasi tersampaikan teratur. Dari hasil pengujian tipikalitas dengan menggunakan SPSS 24.0 diperoleh nilai kelaikan  $0,200$  sehingga  $0,200 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa informasi dari faktor pendaftaran, kompetensi dan wewenang terhadap kinerja pekerja biasanya tersebar.

### Uji Multikolinieritas

Dengan menelaah angka toleransi dan angka Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat ditunjukkan dari output SPSS, dimungkinkan untuk mengetahui apakah multikolinieritas ada atau tidak dalam bentuk regresi, dengan hasil sebagai berikut:

- Sangat mungkin bahwa tidak ada dampak negatif multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi, dengan asumsi nilai ketahanan  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .
- Ketika angka toleransi kurang dari  $0,10$  dan angka VIF lebih besar dari  $10$ , multikolinieritas dengan variabel independen adalah fitur regresi.

Perhitungan nilai resistansi masing-masing variabel tidak menghasilkan hasil kurang dari  $0,10$ , dan perhitungan nilai change swelling calculate (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada lebih dari  $10$  untuk setiap variabel independen, menunjukkan tidak ada multikolinieritas antar faktor-faktor independen. Jelas bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel-variabel dalam contoh kambing ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Ketika melihat grafik plot, seperti prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residu (ZRESID), heteroskedastisitas dapat dideteksi. Jika tidak ada pola tertentu atau titik-bintik penyebaran di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak ada.

Dapat dikatakan bahwa informasi pada variabel Enrollment tidak mengalami heteroskedastisitas karena informasi tersebut diuji menggunakan pendekatan heteroskedastisitas glasial, yang menyebabkan variabel key esteem X1 (Enrollment) dicapai pada  $0,409$  dimana esteem adalah  $0,409 > 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa informasi pada variabel Kompetensi tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena variabel X2 (Kompetensi) memiliki nilai tambah  $0,739$ , dimana nilainya adalah  $0,739 > 0,05$ . Selanjutnya, variabel X3 (Otoritas) mencapai nilai penting  $0,212$ , dan karena nilai ini lebih besar dari  $0,05$ , dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Administrasi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi asumsi ini berusaha memastikan apa ada hubungan antarakesalahan perencana pada periode  $t$  dan kesalahan perencana pada periode  $1$  (sebelumnya) di model regresi linier. Masalah autokorelasi adalah masalah dimana ada korelasi. Tes Durbin Watson (tes DW) adalah tes statistik yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi autokorelasi; Namun, ia memiliki kelemahan mendasar karena tidak tahu persis

bagaimana statistik didistribusikan. Selanjutnya, bandingkan hasilnya dengan tabel DW. Batas bawah (dl) dan batas atas (du) adalah dua nilai dalam tabel DW. Pilihan ini dibuat dengan membandingkan DW :

1. Koefisien autokorelasi sama dengan nol, menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi, ketika DW terletak di antara batas atas (du) dan (4-du).
2. Koefisien autokorelasi lebih besar dari nol, menunjukkan autokorelasi positif, jika nilai DW kurang dari batas bawah (dl).
3. Koefisien autokorelasi kurang dari nol, menunjukkan autokorelasi negatif, jika nilai DW lebih besar dari (4-dl).
4. Hasilnya tidak meyakinkan jika nilai DW berada di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl), di mana DW terletak diantara (4-du) dan (4-dl).
5. Hasilnya ambigu ketika nilai DW berada diantara (4-du) dan (4-dl).

Berdasarkan informasi yang tercantum, hasil perhitungan di atas nilai DW sebesar 2.096 terletak di antara nilai du dan (4-du) sebesar 1.674 dan 2.579 ( $du < DW < 4-du$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.999	10.967		5.471	.000
	Rekrutmen	-.573	.165	-.608	-3.478	.049
	Kompetensi	-.104	.052	-.249	-2.025	.452
	Kepemimpinan	-.103	.135	-.131	-.759	.001

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 11, dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- a) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas diketahui nilai konstanta sebesar 59.999, artinya bila variabel bebas rekrutmen, kompetensi karyawan dan kepemimpinan dianggap konstanta maka dapat diprediksi kinerja karyawan sebesar 59.999 satuan.
- b) Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) adalah -0.573 yang menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel rekrutmen sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.573.
- c) Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) adalah -0.104 yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki

penmggaruh negatif terhdap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.104.

- d) Variabel Kepemimpinan (X3) adalah -0.103 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.103.

22

### Koefisien Determinasi

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.191 <sup>a</sup>	.876	.872	1.806

Sumber : (Olah Data, 2023)

Tabel 12 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,876. Nilai tersebut menunjukkan kontribusi variabel Rekrutmen (X1), Kompetensi Pegawai (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap pengaruh variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 87,6%.

### Uji t

**Tabel 13. Hasil Uji t**

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	59.999	10.967		5.471	.000
	Rekrutmen	-.573	.165	-.608	-	.049
	Kompetensi	-.104	.052	-.249	-	.452
	Kepemimpinan	-.103	.135	-.131	-	.001

Sumber: (Olah data, 2023)

Berdasarkan Tabel 13 diatas hasil pencarian untuk uji-t adalah sebagai berikut :

- Variabel X1 (Rekrutmen) mempunyai nilai signifikan  $0,049 < 0,05$ , yang berarti perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H1 diterima dan Ho ditolak.
- Variabel X2 (Kompetensi Pekerja) mempunyai nilai tambah sebesar  $0,452 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi representatif tidak berdampak pada faktor eksekusi pekerja, H2 ditolak dan Ho diakui
- Variabel X3 (Otoritas) mengandung nilai sentralitas  $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan variabel administrasi memengaruhi variabel eksekusi pekerja, H3 diakui dan Ho ditolak.

20  
Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.461	3	134.154	11.451	.000 <sup>b</sup>
	Residual	538.919	46	11.716		
	Total	941.380	49			

Sumber : (Olah Data, 2023)

Berdasarkan tabel 14, tampak bahwa nilai kepentingan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel otonom (pendaftaran, kompetensi, dan administrasi) bersama-sama memiliki dampak yang patut dicatat pada variabel bawahan (eksekusi representatif).

### PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji bahwa nilai signifikan pada variabel rekrutmen adalah  $0,049 < 0,05$  sehingga dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak atau variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori Sinambela dalam Nurhasanah (2019) dimana rekrutmen merupakan proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian proses yang dilakukan dalam mencari pelamar terjadinya kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi (Fahmi, 2023).
2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji signifikan pada variabel kompetensi karyawan adalah  $0,452 > 0,05$  sehingga dikatakan H2 ditolak dan H0 diterima atau variabel kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori kompetensi menurut Priansa (2017) kompetensi merupakan suatu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang berdasarkan atasketerampilan serta pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan adalah  $0,001 < 0,05$  sehingga dikatakan H3 diterima dan H0 ditolak atau variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Effendi (2014) yang mengatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hanya variabel kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Catur Karya Sentosa.
4. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji F bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen (rekrutmen, kompetensi karyawan, dan kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

### KESIMPULAN

Hasil uji yang dilakukan menunjukkan secara terpisah, rekrutmen dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika dianalisis secara bersama-sama, rekrutmen, kompetensi karyawan, dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kariernya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja karyawan tinggi, sehingga perusahaan melakukan perbaikan dalam proses rekrutmen dan kompetensi karyawan. Perusahaan harus memberikan program pelatihan, *coaching* atau

*mentoring*. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan perusahaan mengadakan pengembangan karier karyawan lewat pendidikan khusus untuk mengembangkan pendidikannya karena pendidikan sebelumnya belum cukup. Karena dalam hal ini proses rekrutmen dan kompetensi karyawan akan menjadi salah satu penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin harus meningkatkan kemampuan komunikasi dan berlatih mendengar pendapat dari bawahannya, karena dapat mengetahui kemampuan setiap individu yang ada di dalam perusahaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan.
- [2] Akbar, R. A., & Amirudin, A. (2022). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT SIANTAR TOP TANJUNG MORAWA.
- [3] Riyana, U. (2020). *JURUSAN MANAJEMEN KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- [4] Ruswandi, A. (2004). *Menakar Kadar Kebebasan Pers Indonesia*. 5.
- [5] Budi, A. S. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BPR JATIM BANK UMKM JAWA TIMUR CABANG UTAMA SURABAYA*. 12.
- [6] Fahmi, T. F. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN YANG DIMODERASI OLEH REKRUTMEN*. 7.
- [7] Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*
- [8] Avengalista, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). PENGARUH REKRUTMEN, CAREER DEVELOPMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY. *JURNAL DIMENSI*
- [9] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial.
- [10] Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan.



## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UM Surabaya Student Paper	4%
2	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
3	text-id.123dok.com Internet Source	1%
4	096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com Internet Source	1%
5	adoc.pub Internet Source	1%
6	vdokumen.com Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	simantek.sciencemakarioz.org Internet Source	1%
9	repository.unj.ac.id Internet Source	<1%

10	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
11	Lana Pratiwi Rukmana Sutoyo, Wiwin Hendriani. "Peran Dukungan Keluarga dan Konsep Diri Terhadap Peningkatan Keterampilan Sosial Anak Tunarungu di Sekolah Inklusif", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2018 Publication	<1 %
12	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://perpus.univpancasila.ac.id">perpus.univpancasila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://ejournal.uniska-kediri.ac.id">ejournal.uniska-kediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://ijcoreit.org">ijcoreit.org</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %

20

[ejurnal.politeknikpratama.ac.id](http://ejurnal.politeknikpratama.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

21

[repositori.uin-alauddin.ac.id](http://repositori.uin-alauddin.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

22

[simki.unpkediri.ac.id](http://simki.unpkediri.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

23

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On